

## ALERTE 76 DU 11 AVRIL 2016

### LE SEUL DÉPASSEMENT DE LA DURÉE MAXIMALE DE TRAVAIL DU SALARIÉ EN CDII N'ENTRAÎNE PAS LA REQUALIFICATION DE SON CONTRAT EN TEMPS PLEIN

La Cour de cassation vient de juger (Cass. soc, 2 mars 2016, n°14-23.009 et 14-23.216) que le dépassement du nombre maximal de semaines de travail prévu par la CCN du sport pour un salarié en CDII ne peut être sanctionné que par le paiement des heures correspondant à ce dépassement. De plus, si ce dépassement a pour conséquence de faire travailler le salarié au-delà de la limite prévue par l'article L.3123-34 du code du travail (plus d'un tiers de la durée minimale annuelle prévue dans le contrat de travail), l'employeur pourra être condamné au paiement de dommages-intérêts réparant le préjudice subi par le salarié.

Pour rappel, la durée maximale conventionnelle est fixée par l'article 4.5.1 de la CCN du sport à 36 semaines travaillées par périodes de 12 mois ou 42 semaines, les semaines travaillées entre la 36<sup>ème</sup> et la 42<sup>ème</sup> semaine donnant lieu à majoration.

Ainsi, la violation des dispositions relatives à la durée de travail d'un salarié en CDII ne peut pas entraîner la requalification de son contrat en contrat de travail à temps plein.

En revanche, la requalification du contrat en contrat à temps plein reste la sanction applicable dans l'hypothèse où un CDII serait conclu alors que la convention collective applicable à l'employeur ne le prévoit pas (Cass. Soc, 8 juin 2011, n°10-15.087) ou lorsque cette convention collective ne prévoit pas expressément la possibilité de recourir au CDII pour l'emploi concerné (Cass. Soc, 27 juin 2007, n° 06-41.818).